

OGÓLNIEM WIADOMO, CO POWINIEN UMIEĆ DOBRY FACHOWIEC NA KONKRETNYM STANOWISKU PRACY W GÓRNICTWIE. PROBLEM ZACZYNA SIĘ, KIEDY TRZEBA PORÓWNAĆ KOMPETENCJE DWÓCH RÓŻNYCH PRACOWNIKÓW NA TAKIM SAMYM STANOWISKU PRACY, Z TAKIM SAMYM DYPLOMEM SZKOŁY ALBO UCZELNI TECHNICZNEJ I IDENTYCZNYM STAŻEM PRACY. JESZCZE WIĘKSZE PROBLEMY POJAWIAJĄ SIĘ, KIEDY MUSIMY PRECYZYJNIE OKREŚLIĆ KOMPETENCJE NA NOWYCH STANOWISKACH, KTÓRE POWSTAJĄ W WYNIKU REWOLUCJI INFORMATYCZNEJ.

SPÓŁKA JSW SZKOLENIE I GÓRNICTWO ROZPOCZĘŁA PRACĘ, DZIĘKI KTÓREJ BĘDZIE MOŻNA OBIEKTYWNIEM OKREŚLIĆ UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE NA KONKRETNYM STANOWISKU PRACY BEZ WZGLĘDU NA TO, W JAKIEJ KOPALNI I W JAKIEJ SPÓŁCE WĘGLOWEJ ONO ISTNIEJE

Sztuka górnicza i wiedza

Informatyzacja górnictwa. Inteligentna kopalnia. Górnictwo 4.0. Internet Rzeczy. Innowacje. To tylko kilka bardzo popularnych haseł, którymi posługujemy się, aby opisać zmiany, jakie muszą zajść w górnictwie węgla kamiennego, aby utrzymało ono swoją pozycję w gospodarce.

Te zmiany oznaczają także zmiany w wymaganiach, jakie będą musieli spełnić pracownicy. Na niektórych stanowiskach już muszą je spełniać. W obecnych czasach górnictwo oprócz kompetencji określanych mianem sztuki górniczej potrzebuje precyzyjnie określanych umiejętności.

ROZWÓJ WYMAGA WIEDZY

Gospodarka rozwija się, jeżeli opiera się na wiedzy. Już dawno minęły czasy, w których ukończenie szkoły czy wyższej uczelni uzupełnione praktyką wystarczało, aby dobrze funkcjonować przez całe życie zawodowe. W gospodarce XXI wieku wiedza jest najcenniejszym zasobem, który decyduje o rozwoju ekonomicznym. Aby gospodarka oparta na wiedzy mogła się rozwijać, należy przede wszystkim zadbać o dostęp do wiedzy poprzez szeroko rozumianą edukację. Kluczową rolę odgrywa idea kształcenia przez całe życie. Wkracza ona we wszystkie obszary życia zawodowego i wszystkie gałęzie gospodarki, w tym do górnictwa. Żyjemy w czasach, kiedy bardzo szybko część wiedzy zdobytej w szkołach i wyższych uczelniach technicznych szybko staje się historią techniki. Jeżeli celem dużej firmy, w której technika odgrywa kluczową rolę, jest utrzymanie pozycji rynkowej i rozwój działalności, pracownicy każdego szczebla muszą zdobywać nowe kompetencje.

Podążając za tak jasno sprecyzowanym celem, JSW SiG podjęła współpracę z Akademią Górniczo-Hutniczą z Krakowa oraz Górniczą Izbą Przemysłowo-Handlową w celu wykonania pierwszego kroku, jakim jest przystąpienie do projektu PARP w ramach II osi priorytetowej: „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji” Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020. Projekt ma na celu przyszłe powołanie i funkcjonowanie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Górnictwie. Na tym etapie trwają prace nad studium wykonalności dla sektora górnictwa, niezbędnego, by złożyć projekt.

TRZY INTERESUJĄCE ROZWIĄZANIA

Na poziomie rozwiązań międzynarodowych w branży górniczej zidentyfikowano, jak do tej pory, zaledwie trzy szczególnie interesujące rozwiązania. Pierwsze z nich są stosowane w jednym ze stanów Australii (Queensland), gdzie uregulowano, jakie kompetencje powinni posiadać górnicy. Ich osiągnięcie jest sprawdzane i potwierdzone stosownym certyfikatem. Określono także zasady uznawania certyfikatów z innych stanów. W Kanadzie z kolei wprowadzono krajowe standardy zawodowe (National Occupational Standards). Zidentyfikowano siedem standardów związanych z sektorem górnictwa. W każdym z nich opisane są główne zadania



Aldona Urbanek: – Gospodarka rozwija się, jeżeli opiera się na wiedzy

i podzadania zawodowe oraz określone kompetencje niezbędne do ich wykonywania. Sektor górnictwa w Chile z kolei stworzył własny system kwalifikacji, przed opracowaniem krajowej ramy kwalifikacji i systemu nad poziomem krajowym. Określono pięć poziomów kompetencji. Stworzono poziomy kwalifikacji i profile zawodowe. Opracowano także mapy kwalifikacji pokazujące ścieżki rozwoju kompetencyjno-zawodowego w typowych profesjach sektora górniczego.

W gospodarce XXI wieku wiedza jest najcenniejszym zasobem, który decyduje o rozwoju ekonomicznym. Aby gospodarka oparta na wiedzy mogła się rozwijać, należy przede wszystkim zadbać o dostęp do wiedzy poprzez szeroko rozumianą edukację. Kluczową rolę odgrywa idea kształcenia przez całe życie.

Z obszaru praktyk europejskich, które wkroczyły do Polski, strategiczny jawi się Zintegrowany System Kwalifikacji, który ma umożliwiać porównywanie kwalifikacji nadawanych w kraju i w innych krajach Unii Europejskiej. Odniesie się je do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), a za jej pośrednictwem do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK). Określenie poziomu PRK dla kwalifikacji wynika z porównania wymaganych dla niej efektów uczenia się z charakterystykami poziomów w ramie kwalifikacji. Czy możemy się wycofać z tak obranego kierunku rozwoju edukacji i swoistego jej usystematyzowania? Tu odpowiedź brzmi: nie. Tym bardziej że SRK oferuje szereg korzyści:

Czytelny plan budowania i rozwoju zespołu poprzez uporządkowanie zestawu kwalifikacji ważnych z punktu widzenia interesariuszy sektora, czyli poszukiwanych przez pracodawców;

Jednolity i miarodajny sposób oceny potencjału pracowników – możliwy dzięki łatwości porównywania kwalifikacji i identyfikowania potrzeb pracodawcy;

Wiarygodną weryfikację kompetencji kandydatów do pracy i przez to efektywniejszą rekrutację;

Otwarte drzwi do współpracy na rynku europejskim, dzięki rozpoznawalności kwalifikacji i wiarygodności kompetencyjnej kapitału ludzkiego firmy;

Pewne planowanie długoterminowych inwestycji i dróg rozwoju organizacji – dzięki możliwości identyfikowania luk kompetencyjnych na rynku oraz realnemu wpływowi na zmiany w programach kształcenia;

Skuteczną odpowiedź na deregulację w branży – Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK) umożliwia sporządzanie rekomendacji czy standardów dotyczących zatrudnienia osób na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie, bez potrzeby tworzenia nowych regulacji.

PRECYZYJNY SYSTEM

W sektorze górnictwa w Polsce nie podejmowano do tej pory kompleksowych działań mających na celu powołanie podobnej inicjatywy. Brak jest jednolitego systemu kształtowania kompetencji zawodowych do realnych potrzeb sektora górniczego. W związku z tym należy budować spójny system oceny, certyfikacji i walidacji ścieżek edukacyjnych pracowników na różnym szczeblu kariery zawodowej i ich kompetencji. Kompetencje zawodowe objęte systemem kształcenia formalnego na poziomie szkoły średniej są kształtowane zgodnie z podstawami programowymi. Z kolei absolwent uczelni wyższej kierunku górnictwo może, spełniając założenia Prawa geologicznego i górniczego, uzyskać dodatkowe uprawnienia.

Ustawodawca, w art. 58 ust. 1 i 2 Prawo geologiczne i górnicze, określił czynności,

których wykonywanie wymaga stwierdzenia posiadania kwalifikacji do wykonywania tych czynności w drodze świadectwa wydanego przez dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego albo prezesa Wyższego Urzędu Górniczego. W zakresie kwalifikacji zawodowych branży górniczej szczególną uwagę należy poświęcić praktykom zawodowym oraz kursom specjalistycznym. Podnoszenie kompetencji pracowników zakładów górniczych odbywa się również poprzez realizację studiów podyplomowych w tematyce właściwych kwalifikacji danego stanowiska pracy.

KSZTAŁCENIE DLA RYNKU PRACY

Pracodawca bardzo rzadko potrzebuje inżyniera od wszystkiego. Potrzebuje wykształconego fachowca, który z łatwością zaaklimatyzuje się w firmie, potrafi się uczyć i jest otwarty na nowe rozwiązania.

To pracodawcy są nieocenionym źródłem wiedzy o tym, co warto zmienić w systemie edukacji, aby ten odpowiadał na aktualne potrzeby rynku pracy.

Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest tworzenie ich przez branżę dla branży. Obecnie w Polsce działa już siedem wybranych rad, które umożliwiają przedsiębiorcom oddziaływanie na usługi edukacyjne – na to, czego i jak uczyć polskie szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe. System edukacyjny jest często niedostosowany do potrzeb systemu gospodarczego, w wyniku czego przedsiębiorcy nie znajdują odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Potrzebne na rynku pracy kompetencje zmieniają się wraz z rozwojem technologicznym oraz sposobem zarządzania organizacjami, jak i zmianą pokoleniową. Ważne jest, aby te procesy były stale monitorowane. Nie tylko badania wskazują na obszary, które należy wzmocnić i poprawić. To pracodawcy są nieocenionym źródłem wiedzy o tym, co warto zmienić w systemie edukacji, aby ten odpowiadał na aktualne potrzeby rynku pracy.

Katalizatorem tych wszystkich posunięć są Sektorowe Rady ds. Kompetencji, odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami i jednostkami naukowymi oraz za wyznaczanie kierunku zmian. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiorą, żyjemy taką nadzieją, opracowana w najbliższej przyszłości Sektorowa Rama Kompetencji dla Górnictwa, gdzie budowę sektora będzie można oprzeć na wiedzy z wykorzystaniem kapitału zasobów ludzkich, oraz Rada ds. Kompetencji w Górnictwie, która zainicjuje strategiczne zmiany w systemie.

DR ALDONA URBANEK

Kierownik Działu Szkoleń i Adaptacji JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.